

## 招募多元的图书馆员：将见习项目作为美国大学图书馆员职业的起点

*Chinese translation of the original paper: "Recruiting diverse librarians: Residency programs as an **entry point** to the academic librarian profession in the United States".*

*Translated by: Chuyi Lu, Wuhan Branch of National Science Library, Chinese Academy of Sciences, Wuhan, China; Kai Li, Drexel University, Philadelphia, USA*

本档的文本已被翻译为中文，可能与原始文本有所差异。此翻译仅供参考。

### **Katherine S. Donaldson**

美国，俄勒冈州，尤金市，俄勒冈大学图书馆，研究和教学服务部  
电子邮件地址：kdonalds@uoregon.edu



This is a Chinese translation of "Recruiting diverse librarians: Residency programs as an entry point to the academic librarian profession in the United States" copyright © 2018 by Chuyi Lu. This work is made available under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 Unported License: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

### 摘要:

美国的图书馆员绝大多数依然是白人。根据美国图书馆协会(ALA)2012年多元化计数调查，近88%的专业图书馆员为白人。随着美国人口更加多元化，图书馆界缺乏少数族裔，使得图书馆员越发无法代表他们所服务的人群。

一些大学图书馆试图通过创立图书馆员见习项目来增加图书馆员的多样性。这些计划针对新近毕业的图情(LIS)硕士生，试图通过部门轮岗让他们接触图书馆工作的不同领域，来增加他们的职业经验。许多这样的项目都着重招募来自少数族裔的LIS毕业生。

虽然见习图书馆员并不是一个新的想法，但它们正越来越受欢迎，最近成立的大学和研究图书馆协会(ACRL)多元化联盟就证明了这一点。该联盟(截至2018年)由37个北美大学组成，它们都致力于为来自少数族裔的新入行图书馆员提供见习的机会。虽然对见习计划重燃的兴趣会产生怎样的影响还有待观察，但我们需要去了解过去和现在参与这个项目的人们有哪些经验。通过了解这些经验，我们可以明确的知道，任何考虑实施见习项目的图书馆都应该深思熟虑并且建立明确的目标。本文将概述美国图书馆见习项目的历史和现状，并讨论这些项目能够成功的关键因素，包括机构支持、指导、战略规划以及评估。

**Keywords:** 见习计划、新入行图书馆员、少数族裔图书馆员、招聘

由于入门级工作往往需要之前的专业经验，因此美国刚刚毕业的图情硕士生可能难以获得第一份专业工作。许多学生和新近的毕业生认为他们没有足够的实践经验，因而缺乏在图书馆就业市场中的竞争力 (Goodsett & Koziura,2016)。图书馆见习项目是图书

馆机构招募和培养新入行图书馆员的一种方式。图书馆和信息科学教育协会(ALISE)将见习项目定义为“为刚刚获得研究生学位的专业人士设计的学位后入门级工作经验”(Cogell & Gruwell,2001)。这些课程与实习不同,因为见习者已经拥有图情硕士学位。见习者和实习生的区别在于他们所从事的工作类型以及他们在专业发展上所得到的支持。

绝大多数图书馆见习项目都开设在美国和加拿大的大学图书馆中。这些职位通常长达1至3年,并且主要遵循在不同部门之间轮岗的模式:见习者在图书馆的多个部门工作,以熟悉图书馆中的各种工作。一些见习项目需要见习者完成毕业设计,或熟练掌握某种特定的图书馆工作,而另一些项目则关注于该项目所在的整个图书馆功能领域。图书馆可能只雇用一名见习者,或者一次雇用两名以上的见习者。见习职位通常能够得到和同馆入门级图书馆员相同的职业发展支持:他们可以参加会议,并且还可以参加领导力和继续教育的培训。

美国图书馆见习项目中另一个重要的方面,许多项目都重视从少数族裔中招募图书馆员。第一个图书馆见习项目建立于1960年代,但是在1980年代,这些项目开始受到平权政策的影响。1984年,特拉华大学(University of Delaware)建立了第一个从少数族裔中招募图书馆员的见习项目。在2000年代,平权政策在一些州受到强烈反对,这导致了一些见习计划不再只聘请少数族裔。虽然如此,多样性仍然是许多图书馆员见习项目的关注点(Boyd, Blue, & Im,2017)。

随着大学和研究图书馆协会(ACRL)多元化联盟的成立——这个机构由致力于继续在少数族裔中招募新入行图书馆员的北美大学组成——对通过见习计划招募多元化图书馆员的兴趣正在增加。2018年,37家图书馆被列为多元化联盟(“ACRL Diversity Alliance”,2016)的成员,该联盟于2015年由四个机构牵头启动,其中包括美利坚大学(American University)、爱荷华大学(University of Iowa)、弗吉尼亚理工大学(Virginia Polytechnic Institute and State University)和西弗吉尼亚大学(West Virginia University)。虽然当时的许多见习项目都关注了多样性这个议题,但该联盟创建的同时,也有许多新的多样性见习项目陆续产生。1997年,大概有18个关注多样性的图书馆见习项目(Brewer,1998),自那之后,活跃的项目逐渐增加。

美国的图书馆员职业仍然缺乏多样性。根据2012年美国图书馆协会(ALA)多元化计数调查,近88%的专业图书馆员为白人(“Diversity Counts,”2012)。虽然ALA尚未发布更新的研究,但一些指标显示图书馆员的多样化问题在过去几年间几乎没有任何改进。Ithaka S + R最近一份报告特别关注了研究图书馆协会(ARL)中的机构。这份报告指出,超过四分之三的图书馆员和近90%的大学图书馆领导者为白人(Schonfeld & Sweeney,2017)。虽然这份报告只关注了美国部分的大学图书馆,但它仍然明显表明大学图书馆员职业缺乏多样性。根据2010年美国最新一次的人口普查,61.3%的美国人口为非西班牙裔白人,17.8%为拉丁裔,13.3%为黑人,5.7%为亚洲人,1.3%为美洲印第安人/阿拉斯加原住民,0.2%为夏威夷原住民/太平洋岛民,2.6%的人口为多种族(“U.S. Census Bureau QuickFacts”,2010)。这些人口统计数据在未来将会持续变化,并且会与大学图书馆职业的白人比例越来越不一致。在许多图书馆社区,大学图书馆员无法反映他们所服务的用户人口特征。

关于图书馆员多样性缺乏的讨论一直在进行。除了见习项目，图书馆还实施了其他措施以增加不同族裔图书馆员的招聘和留任。其中包括范围学者倡议(Spectrum Scholars Initiative)，它为图情硕士生提供了奖学金和辅导、ARL 领导力和职业发展计划(针对职业中期图书馆员)、ARL 倡导多元化劳动力计划(针对图情学生)、以及明尼苏达州研究所(Minnesota Institute)，它为传统少数族裔的新图书馆员提供长达一周的领导培训。其中许多项目都已经成功运行了数年甚至十余年。虽然许多参与者都进行了积极的反馈，但大学图书馆员的人口组成仍然相对单一。

许多曾经见习者都对他们的见习经历表示满意。Boyd, Blue 和 我在 2017 年对现在和过去见习者的调查中，所有受访者都同意或强烈同意他们获得了宝贵的技能和知识。一些曾经的见习者记录了他们的经历 (Alston,2010; Barrientos, 2018; Brinkman, Johnson, Sekyere, & Tzoc, 2015; Cichewicz, 2001; Davis, 2001; Diaz & Starkus, 1994; Galindo Alcorta, 2007; Goss Jr., 2003; Hu & Patrick, 2006; Juárez, 2001; Pickens & Coren, 2017; Reynolds, Daniels, Chenault, & Porter, 2011; Scherrer, 2010; Sekyere, 2009; Taylor, 2005)，还有很多人在地方和全国性的会议上介绍了他们的经历。ACRL 见习兴趣小组(RIG)通过每月之星成员 (“ACRL 见习兴趣小组”,未注明出版日期) 的栏目分享了许多曾经的见习者的访谈。许多这些访谈都强调了见习项目的积极经验，也有一些则提出了建设性的批评。可以理解的是，这些访谈都不会过于消极，因为曾经的见习者并不想毁掉他们和任何图书馆的关系。但我们并没有进行过很多对曾经见习者的系统性的调查，这些调查可能会产生更多的负面反馈 (Alston, 2015, 2017; Boyd et al., 2017)。在本文被撰写之时，ALA 新领导者项目(ALA Emerging Leaders program)的一个参与者正在进行一项调查，收集见习者的口述历史，以便更系统地记录当下和曾经的见习者的看法。

通过阅读这些叙述，我们可以了解哪些因素会影响到参与者的体验，并且从中归纳出实施这些项目的最佳实践。从这些文献中，我们可以归纳出以下四个因素有助于见习项目的成功。

## 机构支持

机构支持对于见习项目的成功至关重要。这个因素包括为项目提供适当的资金，例如见习者的工资和职业发展资金，也包括确保所有图书馆工作人员都了解见习项目的目的。一位见习者说：“我是这所大学的第一位见习者。我认为这里并没有特别强大的文化支持，无论是过去还是现在。我仍然认为很多图书馆工作人员都不了解见习计划是什么或者是干什么的。我经常跟别人解释我的工作是什么以及我为什么在这里” (Boyd et al., 2017)。可见不被理解让这位见习者感到沮丧。如果图书馆工作人员不了解见习项目的目的，这会影响到他们是否能与见习者合作，并为他们提供宝贵的专业工作经验。Anantachai 等人写道：“不幸的是，这些职位也可能被某些员工误认为是一种“慈善”，这会间接破坏该项目的价值、见习者和多元化图书馆员本身，以及图书馆在制定该项目或职位时试图实现的战略目标” (2015)。这说明，图书馆工作人员理解和尊重见习者的工作，并了解见习项目为什么成为该机构的工作重点是十分重要的。

Alston (2015)对曾经的见习者的调查发现，65%的受访者在见习期间被称为“实习生”。虽然他们中的大多数并不认为这种称谓是恶意的，但它仍然会让专业人士感觉到不受尊重。50%的受访者表示他们受到了专业的尊重，23%的受访者表示了相反的意见，而 27%的受访者则不确定自己是否受到了尊重。这项调查的样本量很小(n = 26)，但它

实则提出了一个重要的问题。为了让见习者从工作经验中得到最大的收益，他们应该从事专业级别的工作，而不是实习生的工作。其他图书馆员和图书馆工作人员应为见习者提供充分的培训，以确保见习者为图书馆的战略和日常工作做出有意义的贡献。图书馆同样可以从这个过程中受益，它们可以通过雇用新毕业生获得新想法和最新的图情培训。

然而，图书馆机构除了确保对见习项目的支持外，还应对多元、公平和包容这些原则进行支持。许多见习项目都是为少数族裔图书馆员特别设计的，这要求机构本身具有公平和包容的文化。见习项目虽然能为新入行的图书馆员提供宝贵的机会，但不应被视为招聘多元化图书馆员的唯一解决方案。相反，我们需要在图书馆员人才渠道的各个层面进行系统性变革，才能创造一个更包容的职业。1990年ACRL少数族裔招聘工作组(ACRL Task Force on Recruitment of Underrepresented Minorities)发现，图书馆员缺乏多元化的主要原因是机构缺乏对变革和问责、对个人和机构层面的种族主义、以及对晋升和招聘上障碍所做的承诺”(Diaz & Starkus, 1994)。这些问题今天仍然存在，有时会出现在曾经的见习者的叙述中。

缺乏对见习者定位的理解可能与对少数族裔见习者图书馆员的微歧视有关。迈阿密大学(Miami University)的曾经的见习馆员 Hu 和 Patrick 分享到：“遗憾的是，似乎只有在图书馆被要求有更多的多样性的时候，我们才会被想起来。这样我们难免会觉得我们的存在更多的是关于政治，而不是真诚地招募和挽留少数族裔的行为”(2006)。如果见习者只是因为他的种族背景而被期待在图书馆多样性的议题中发挥作用，这会让他们觉得被标签化。在见习项目实施之前，图书馆应该用实际的行动来让整个图书馆变得更加公平和包容。Pickens 和 Coren (2017)建议，应鼓励见习项目的管理员和协调员参加关于多元化和包容性培训。一位匿名受访者在接受 Boyd 等人的访问中这样说，“我真的、真的希望图书馆对多样性有更深入的了解，以及为什么见习项目对于图书馆未来的发展至关重要。但我猜想这个领域的许多少数族裔也都这样认为，不管他们的职位是什么”(2017)。建立公平和包容的文化不仅对于图书馆成功实施多样性见习项目非常重要，而且对于在机构的各个层面招募和唯留少数族裔图书馆员也是如此。

在经济和意识形态上确保机构对见习项目的支持对于为潜在的见习馆员提供受欢迎和富有成效的经验至关重要。这意味着图书馆工作人员应该清楚地了解见习者的职位和他们所做的具体工作。此外，我们不应当把少数族裔见习者标签化，或让他们觉得他们有义务在多样性这件事情上代表图书馆。

## 指导

指导对见习项目的成功至关重要。作为新入行的图书馆员，见习者可以从经验丰富的导师那里获益，帮助他们熟悉特定的机构，以及更广阔的大学图书馆领域。图书馆可以为见习者提供结构化的指导机会，在见习之初为他们指定一名正式的导师。然而，拥有非正式导师文化的图书馆也可以通过为见习者提供许多潜在的导师，对他们有所助益。一些见习者在其见习机构内求职，而大部分人都将在其他图书馆工作——正式和非正式导师会对见习者寻找专业职位有很大帮助。

见习项目吸引新进图书馆员的一个原因是他们可以在他们受到支持的环境中获得专业经验。来自普渡大学的前见习者 Marissa Galindo Alcorta 写道：“我当时在寻找这样一个

环境，可以让我在大学机构中获得图书馆员的专业经验，但同时也可以在寻求终身岗位前获得成长所需的时间和支 持。我努力的在寻找一种受支持、而且以学习为基础的向专业职位的过渡” (2007)。导师可以提供部分支持性的结构，来帮助见习者寻找感兴趣的专业领域，并帮助他们在寻找终身岗位时更有竞争力。

还应鼓励见习者在其机构之外寻找同行指导机会。例如，与 ACRL 见习项目兴趣小组 (RIG, Residency Interest Group) 联系可以促进与其他机构的见习者会面，这些见习者可能是其机构中的唯一见习者，甚至是他们所在城市或地区唯一的见习者。也可以通过委员会工作、正式导师计划或 ALA 和 ACRL 部门及民族决策委员会举办的网络活动找到同行导师（印度图书馆协会、亚太裔美国图书馆员协会、美国图书馆协会黑人核心小组、美籍华人图书馆员协会和 REFORMA：促进拉丁美洲裔和西班牙裔图书馆和信息服务全国协会）。

## 战略规划

见习项目应该在见习者来到学校之前就被安排好，并且有根据见习者潜在的专业兴趣进行调整的空间。图书馆应该准备明确的见习流程的文档以及完整的入职程序。大多数见习者都应在整个见习期间被指派一名主管：主管应在整个见习过程中定期追踪见习者的工作，甚至当见习者开始和部门主管一起工作之后也继续这样的追踪。如果见习项目的核心是部门轮岗，这名主管应与其他部门主管合作，为见习者设计轮换及他们所从事的具体项目，来保证见习者的专业兴趣和部门的需求的结合。

虽然见习项目可以为新入行图书馆员提供灵活的环境来探索他们的专业兴趣，但是这个目标仍需要一些结构才能实现。在 Alston (2015) 的调查中，一位前见习者抱怨说，“在最开始的 2、3 个月里，我几乎什么都没做，每天只能坐着。因为我没有任何任务.....图书馆馆长启动了个项目，然后就退休了”。见习者通常并没有被分派到特定的部门，这可能会让他们觉得被忽视，进而产生糟糕的体验。见习的主管可以和部门负责人开会，讨论见习者可能参与的项目或目标，从而为这个项目提供方向。

部门主管应该从战略角度思考见习者可以在何种项目中提供帮助，这样才能最好的利用见习者的技能，同时帮助他们了解这个图书馆的领域有哪些工作。见习者参与工作的时候可能会有明确的目标，这些目标来自他们过去的工作经历和硕士的课程。虽然见习者可能并不熟悉的某些图书馆领域，但更重要的是，我们需要提供机会，让他们在自己感兴趣的领域完成专业水平的工作。见习者需要和他们的主管进行对话，才能确定他们当下可以做出哪些贡献，以及他们还需要在哪些方面接受更多的培训。部门主管还应了解一年中哪些时间最适合与见习者一起工作，以便给他们提供更好的机会和更多的培训。

一些见习项目并没有采用部门轮岗的模式。这些项目侧重于图书馆的新型领域，比如数据管理。这样的项目可以让新进图书馆员获得新技能，而图书馆只需为探索提供新服务承担短期的风险 (McElroy & Diaz, 2015)。芝加哥大学 (University of Chicago) 采用过这个方法，他们雇佣了专注用户体验和在线学习的见习者。见习协调员还应决定项目应如何结束，比如是否有毕业设计或在见习者所选择领域上的专门化。

通过制定见习的政策和程序，图书馆机构可以提供一個具体而灵活的环境，让见习者可以探索他们的专业兴趣，而同时为图书馆的工作做出贡献。

## 评估

对于见习项目进行持续的评估，能够让见习项目得到持久的改进，并不断适应当前和未来见习者的需求。Pickens 和 Coren (2017) 建议见习协调员应当准备在项目实施之前、之中、和之后都进行评估，并广泛分享其结果。见习者应与见习协调员定期见面并评估他们的进度和见习经验的质量。如果见习者认为他们并没有获得所期待的经验，那么这些会议可以提供宝贵的机会，让项目变得更符合见习者的兴趣，或发现见习者表现中问题。

见习者还应参加定期的绩效评估。这可以包括让见习者在每次轮岗后和部门主管一起进行的评估，或参与其他图书馆员需要完成的常规的年度评估。前者让见习者有机会向部门负责人报告项目中效果良好或尚需改进的部分，见习者还可以获得关于他们自己的反馈意见。这些评估还可以为见习者和项目本身提供有用的文档。

见习者离开时也应参加离职面谈。这为见习者提供了最后一次机会，来反思他们的经验，并为改善见习项目提供额外的建议。图书馆可以记录一切反馈，并评估这些反馈是否符合见习图书馆员的需求。个人工作方式和偏好意味着见习项目没有通用的模式，但持续的评估会让机构能够回应新见习者的需求。

## 结论

见习项目可以为新入行少数族裔图书馆员提供有价值的专业经验。但是，为了让这些项目对见习者和机构都是成功的，它们必须足够完备而灵活，以满足各方的需求，并且进行持续的评估。随着 ACRL 多元化联盟的建立，人们似乎对创建见习项目重燃兴趣。见习项目的增加对于图书馆职业会产生怎样的影响还有待观察，特别是在慰留少数族裔图书馆员这件事上。我们需要进一步研究见习项目的有效性。虽然个人陈述和之前的一些研究让我们更好的了解了曾经见习图书馆员的经历，但我们仍然需要更加系统的研究，来了解诸如见习图书馆员的慰留和见习项目的正式评估这样的问题。

见习项目需要图书馆的投入，但它们只是大学图书馆职业变得更公平的一种方式。见习项目支持新进图书馆员的职业发展，并且在图书馆员这个缺少入门级职位的职业中提供了这样的职位，从而招募并慰留新入行的图书馆员。让刚刚毕业的学生难以找到工作的障碍同时也阻碍了图书馆职业的多元化。在已经致力于解决机构层面种族主义问题的图书馆中，见习计划也将最为成功。为新入行的少数族裔职业图书馆员提供支持性的环境，对于图书馆职业的未来至关重要，因为它让我们能够更好的反应出我们所服务社区中的多元经验。

## 参考文献

ACRL Diversity Alliance. (2016, September 22). Retrieved May 15, 2018, from <http://www.ala.org/acrl/issues/diversityalliance>

- ACRL Residency Interest Group. (n.d.). Retrieved May 16, 2018, from <https://acrl.ala.org/residency/>
- Alston, J. K. (2010). Minerva's first born: My experiences as UNCG's first diversity resident librarian. *North Carolina Libraries*, 68(1), 14. <https://doi.org/10.3776/ncl.v68i1.303>
- Alston, J. K. (2015). Interns or professionals? A common misnomer applied to diversity resident librarians can potentially degrade and divide. In R. Hankins & M. Juárez (Eds.), *Where are all the librarians of color? The experiences of people of color in academia*. Sacramento, Calif.: Library Juice Press.
- Alston, J. K. (2017). Causes of satisfaction and dissatisfaction for diversity resident librarians: A mixed methods study using Herzberg's motivation-hygiene theory (Unpublished dissertation). University of South Carolina, Columbia, SC.
- Barrientos, Q. (2018). Finishing up a library residency: My final thoughts [Blog]. Retrieved May 15, 2018, from <https://acrl.org/2018/05/11/finishing-up-a-library-residency-my-final-thoughts/>
- Boyd, A., Blue, Y., & Im, S. (2017). Evaluation of academic library residency programs in the United States for librarians of color. *College & Research Libraries*, 78(4), 472–511.
- Brewer, J. (1998). Post-master's residency programs: Enhancing the development of new professionals and minority recruitment in academic and research libraries. *College & Research Libraries*, 59(6), 528–537.
- Brinkman, S., Johnson, J., Sekyere, K., & Tzoc, E. (2015). DiVeRsItY at Miami University Libraries: Four unique and similar experiences. In R. Hankins & M. Juárez (Eds.), *Where are all the librarians of color? The experiences of people of color in academia* (pp. 241–264). Sacramento, Calif.: Library Juice Press.
- Cichewicz, E. J. (2001). My residency at the University of Michigan: Rewards and deltas. In R. V. Cogell & C. A. Gruwell (Eds.), *Diversity in libraries: Academic residency programs* (pp. 37–44). Westport, Conn.: Greenwood Press.
- Cogell, R. V., & Gruwell, C. A. (2001). *Diversity in libraries: Academic residency programs*. Westport, Conn.: Greenwood Press.
- Davis, K. Y. (2001). Too far to fail. In R. V. Cogell & C. A. Gruwell (Eds.), *Diversity in libraries: Academic residency programs* (pp. 45–50). Westport, Conn.: Greenwood Press.
- Diaz, J., & Starkus, K. (1994). Increasing minority representation in academic libraries: The minority librarian intern program at the Ohio State University. *College & Research Libraries*, 55(1), 41–46.
- Diversity Counts. (2012). Retrieved May 15, 2018, from <http://www.ala.org/aboutala/offices/diversity/diversitycounts/divcounts>
- Galindo Alcorta, M. (2007). Why I chose a residency program. *Synergy: News from ARL Diversity Initiatives*, (2), 8.8
- Goodsett, M., & Koziura, A. (2016). Are library science programs preparing new librarians? Creating a sustainable and vibrant librarian community. *Journal of Library Administration*, 56(6), 697–721. <https://doi.org/10.1080/01930826.2015.1134246>
- Goss Jr., H. (2003). Diversity at AU libraries: A resident's perspective. *Alabama Librarian*, 53(2), 11–12.

- Hu, S. S., & Patrick, D. E. (2006). Our experience as minority residents: Benefits, drawbacks, and suggestions. *College & Research Libraries News*, 67(5), 297–300.
- Juárez, M. (2001). De frontera a frontera/From border to border: The University of Buffalo Library internship/residency program. In R. V. Cogell & C. A. Gruwell (Eds.), *Diversity in libraries: Academic residency programs* (pp. 71–78). Westport, Conn.: Greenwood Press.
- McElroy, K., & Diaz, C. (2015). Residency programs and demonstrating commitment to diversity. In *Association of College and Research Libraries 2015 Conference Proceedings*. Portland, OR. Retrieved from [http://digitalcommons.nl.edu/faculty\\_publications/46](http://digitalcommons.nl.edu/faculty_publications/46)
- Pickens, C., & Coren, A. D. (2017). Diversity residency programs: strategies for a collaborative approach to development. *Collaborative Librarianship*, 9(2), 104–108.
- Reynolds, L., Daniels, C., Chenault, J., & Porter, T. (2011). The development of the University of Louisville Libraries' Diversity Residency Program. In M. Z. Perez & C. A. Gruwell (Eds.), *The new graduate experience : Post-MLS residency programs and early career librarianship* (pp. 47–59). Santa Barbara, California: Libraries Unlimited.
- Scherrer, C. S. (2010). Evaluating a health sciences library residency program: What have we learned? *Journal of the Medical Library Association : JMLA*, 98(4), 300–302. <https://doi.org/10.3163/1536-5050.98.4.006>
- Schonfeld, R. C., & Sweeney, L. (2017). Inclusion, Diversity, and Equity: Members of the Association of Research Libraries. Retrieved May 15, 2018, from <https://doi.org/10.18665/sr.304524>
- Sekyere, K. (2009). Acquiring practical experience after library school: A case study of Miami University, Ohio. *Mississippi Libraries*, 73(2), 38–40.
- Taylor, T. (2005). Changing the faces of librarianship: The Dr. Henrietta M. Smith residency at USF. *Florida Libraries*, 48(2), 12–14.
- U.S. Census Bureau QuickFacts. (2010). Retrieved May 15, 2018, from <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/US/RHI325216#viewtop>